

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE*, *JOB INSECURITY* DAN *JOB ENVIRONMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PEGAWAI  
HONORER PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN  
DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA**



**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Manajemen  
(SM) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*

Oleh:

**NUR AMALIAH**  
**NIM:90200116004**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Amaliah  
NIM : 90200116004  
Tempat/Tgl. Lahir : Bulukumba, 24 Maret 1999  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Patalassang kab. Gowa  
Judul : Pengaruh organizational justice, job insecurity dan job environment terhadap job satisfaction pegawai honorer kantor BAPENDA kab. Bulukumba.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya maka skripsi dan gelar yang diperoleh akan batal demi hukum.

Gowa, Agustus 2020

Penyusun,



Nur Amaliah  
NIM. 90200116004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864923 Fax 864923

Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Somba Opu Gowa Tlp. 041879 Fax. 8221400

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh organizational justice, job insecurity dan job environment terhadap job satisfaction pegawai honorer kantor BAPENDA kab. Bulukumba"** yang disusun oleh **Nur Amaliah**, NIM: **90200116004**, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *Munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Senin, 24 Agustus 2020, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.

Gowa, Agustus 2020

**DEWAN PENGUJI :**

Ketua : Dr. Muh. Wahyuddin Abdullah, SE., M.Si., Ak.

Sekretaris : Dr. Hj. Rahmawati Muin, M.Ag.

Munaqisy I : Dr. Alim Syahriati, M.Si.

Munaqisy II : Muh. Akil Rahman, S.E., M.Si.

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Abustanillyas, M.Ag.

Pembimbing II : Ahmad Jafar, SE., MM.

Diketahui oleh :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

**Prof. Dr. H. Abustanillyas, M.Ag**  
NIP. 19661130 199303 1 003

## ABSTRAK

**Nama : Nur Amaliah**

**NIM : 90200116004**

**Judul : Pengaruh *Organizational Justice*, *Job Insecurity* Dan *Job Environment* Terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Honorer Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba**

---

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh *organizational justice*, *job insecurity* dan *job environment* terhadap *job satisfaction* pegawai honorer pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *organizational justice*, *job insecurity* dan *job environment* sebagai variabel independen, dan *job satisfaction* sebagai variabel dependen.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dimana metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang di sebar kepada pegawai honorer kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba, serta data sekunder melalui dokumen-dokumen dari kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 116 responden. Pengolaan data primer menggunakan teknik analisis *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational justice*, *job insecurity*, dan *job environment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Tetapi, *job insecurity* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Job environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Menurut pegawai honorer *organizational justice* dan *job environment* di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba sudah berjalan dengan baik, akan tetapi *job insecurity* belum mampu diatasi sampai saat ini sehingga pentingnya kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba untuk lebih memperhatikan dari segi keamanan kerja pegawainya agar bisa menghilangkan beberapa kekhawatiran yang dimiliki oleh para pegawai honorer.

**Kata kunci : *Organizational Justice*, *Job Insecurity*, *Job Environment*, dan *Job Satisfaction***

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Di era globalisasi ini, Indonesia adalah sebagai salah satu negara yang sedang berkembang menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena di era ini negara berkembang berhadapan langsung dengan negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian.

Menurut Simamora (2003) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi dan atau kelompok pekerjaannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana pelaksanaan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Selain itu Sumber Daya Manusia (*human resource*) juga dapat menjadi salah satu keunggulan bersaing bagi tiap perusahaan bila dikelola dengan baik.

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama dan berharga yang dimiliki oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Bulukumba dan memperoleh perhatian lebih lalu dikelola dengan baik sehingga dapat mendukung berbagai kegiatan operasional kerja dan membantu dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) yaitu sebuah organisasi atau instansi yang berada di bawah pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penerimaan pendapatan daerah melalui pengoordinasian dan pemungutan pajak, retribusi, bagi hasil pajak, dana perimbangan, dan lain sebagainya. Bapenda dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Singkatnya, Bapenda adalah unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pendapatan daerah. Tugas pokok Bapenda adalah menyelenggarakan pemungutan pendapatan daerah dan mengadakan koordinasi dengan instansi lain dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian pemungutan pendapatan daerah. Bapenda juga mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah serta tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Daerah berdasar ketentuan pemerintah pusat maupun daerah sesuai peraturan undang-undang.

*Organizational justice* adalah bagaimana seseorang dalam memahami *fairness* atau *unfairness* di tempat kerja. *Organizational justice* ini fokus pada apakah karyawan menerima dan merasakan apakah mereka merasa *unfair* dan

bagaimana reaksi mereka terhadap hal tersebut. ini merupakan dasar dari prinsip keadilan.

Teori yang dikemukakan oleh John Stacey Adams, seorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963 tentang keadilan atau lebih terkenal dengan Teori *Equity* yang menyatakan bahwa “setiap orang akan membandingkan hasil yang ia peroleh dengan pengorbanannya maupun dengan hasil yang telah diperoleh orang lain memancing munculnya berbagai kajian dengan keadilan (yang dipersepsikan) dalam organisasi. Keadilan (yang dipersepsikan) dalam organisasi biasa disebut *organizational justice*, atau keadilan *organizational*. Keadilan *organizational* ini adalah keadilan organisasi yang dipersepsikan (*perceived justice*) oleh karyawan”. Dari teori Adams berkembang konsep keadilan distributif, atau rasa keadilan mengenai hasil yang diterima.

Keadilan organisasi yang ada di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba yang menjelaskan bahwa keadilan interaksional yang dirasakan pegawai kurang terjalin dengan baik dikarenakan adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan, seorang karyawan pada suatu organisasi yang merasa diperlakukan tidak adil dalam hubungan pertukaran sosial, maka karyawan tersebut akan menanggapi ketidakadilan yang dirasakan dengan menunjukkan reaksi negatif dalam bentuk emosi, sikap, dan ataupun perilaku negatif. Pegawai honorer pada Kantor BAPENDA Kabupaten Bulukumba merasakan keadilan interaksional pada level yang rendah, maka akan cenderung berpengaruh pada kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan.

Menurut Smithson dan Lewis (2002) *job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Definisi *job insecurity* juga sering menggabungkan konsep ketidakberdayaan untuk mengurangi rasa tidak aman, menurut Rogelberg (2007). Keamanan dalam pekerjaan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba kurang berjalan dengan baik sehingga karyawan kurang merasa aman dalam melakukan pekerjaan dan adanya tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan hal ini dapat menurunkan tingkat kepercayaan terhadap perusahaannya tersebut serta banyaknya persaingan dalam dunia kerja membuat pegawai honorer pada kantor BAPENDA merasa terancam dan merasa kurang aman dalam melakukan pekerjaannya hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat menghambat proses berjalannya suatu pekerjaan dalam organisasi.

Lingkungan kerja (*job environment*) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperbolehnya rancangan system kerja yang efisien. Lingkungan kerja fisik dalam Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten



Bulukumba masih kurang memadai fasilitas kurang mendukung seperti, AC dalam ruangan yang tidak berfungsi, kekurangan komputer dan ATK, serta ruangan yang masih kurang kondusif dan terbatas, hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana lingkungan kerja bisa saja memperkuat atau memperlemah kepuasan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti mempunyai atasan yang baik dan rekan kerja yang baik, sudah ada beberapa atasan yang menunjukkan sikap peduli terhadap bawahannya namun masih terdapat beberapa pula atasan yang menunjukkan sikap tidak peduli terhadap bawahannya, sikap tidak peduli tersebut dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut .

Menurut Robbins (2006:103), menyatakan bahwa “Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:202), menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Mengenai kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba sudah ada beberapa pegawai yang menunjukkan tingkat kepuasan kerjanya dengan baik. Namun, masih terdapat pegawai yang

melakukan perilaku seperti datang terlambat, dan bekerja dengan lambat. Perilaku kerja tersebut belum mencerminkan tingkat kepuasan kerja dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan, penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul “Pengaruh *organizational Justice*, *Job Insecurity* dan *Job Environment* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Honorer Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, yang menjadi pokok masalah adalah bagaimana pengaruh *organizational justice*, *job insecurity* dan *job environment* terhadap *job satisfaction*. Dari pokok masalah tersebut dapat di rumuskan sub masalah sebagai berikut:

1. Apakah *organizational justice*, *job insecurity* dan *job environment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *job satisfaction* Pegawai Honorer pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.?
2. Apakah keadilan organisasional (*Organizational Justice*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( *Job Satisfaction* ) Pegawai Honorer pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.?
3. Apakah ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( *Job Satisfaction* ) Pegawai Honorer pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.?

4. Apakah lingkungan kerja (*Job Environment*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) Pegawai Honorer pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.?

### ***C. Hipotesis Penelitian***

Hipotesis adalah dugaan sementara yang dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar. Dari sisi lain dapat pula dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara atas pertanyaan atau masalah yang diajukan dalam penelitian.

1. Pengaruh *Organizational Justice*, *Job Insecurity* dan *Job Environment* terhadap *Job satisfaction*.

Keadilan organisasional (*organizational justice*) adalah salah satu konsep dalam perilaku organisasi yang masih terus mengalami perkembangan. Hasil dari berbagai kajian dan tinjauan terhadap konsep keadilan organisasional menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu. Li dan Cropan (2009) menjelaskan bahwa keadilan organisasional dapat meningkatkan kinerja individu, melahirkan perilaku kewarganegaraan, kesehatan mental yang baik, tingkat stres yang rendah dan berbagai sikap individu yang lebih baik.

Hasil tinjauan dilakukan oleh Cohen-Charash dan Speer (2001) terhadap 190 hasil penelitian, menunjukkan bahwa keadilan organisasional memainkan peran penting dalam pembentukan berbagai sikap seperti kepuasan dan komitmen, serta perilaku seperti kinerja, perilaku peran ekstra, dan perilaku kontraproduktif. Demikian pula meta-analisis yang

dilakukan oleh Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, dan Ng (2001) terhadap 183 hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap keadilan organisasional memiliki pengaruh penting pada sikap individu seperti kepuasan dan komitmen, serta perilaku individu seperti tingkat kemangkiran dan perilaku kewarganegaraan.

*Job insecurity* pegawai ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap pekerjaan yang dirasakan untuk pegawai. Fitur pekerjaan yang dimaksudkan ialah perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja atau yang paling memegang kunci adalah kehilangan pekerjaan (Silla et al., 2010). Sverke et al. (2002) menyatakan dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap *job satisfaction*, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. *Job Insecurity* sangat erat kaitannya dengan *job satisfaction* karena menurut Robbins (dalam Setiawan, 2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yakni *job satisfaction*. *Job satisfaction* merupakan variabel yang berperan dalam diri suatu perusahaan

*Job environment* yaitu berarti segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang akan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Kharani, 2013). *Job environment* yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pime at,all 2014).

*H1 : Diduga organizational justice, job insecurity, dan job environment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap job satisfaction.*

2. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Job Satisfaction*.

Jika melihat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sentot Kristanto, Ketut Rahyuda dan Gede Riana (2014) menunjukkan bahwa keadilan dalam organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Berdasarkan statistik deskriptif kepuasan kerja yaitu mencapai tingkat tinggi dilihat dari jumlah karyawan yang puas mencapai 70,5% dan yang sangat puas mencapai 22,5%.

*H2 : Diduga organizational justice berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap job satisfaction.*

3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction*

*Job insecurity* yang dirasakan karyawan bukanlah hal yang baru dalam teori sumber daya manusia. Hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja mengingat apabila *job insecurity* yang terjadi tidak ditangani dengan baik hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya *job satisfaction*. Ketika pegawai merasakan peningkatan *job insecurity* dan penurunan *job satisfaction* dalam bekerja maka akan timbul adanya *turnover intention*.

Jika dilihat dalam penelitian terdahulu oleh Andy Putranda Pemboepang (2013) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

*H3 : Diduga job insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap job satisfaction.*

4. Pengaruh *job environment* terhadap *job satisfaction*.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Odgar (2006) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di perusahaan.

Penelitian terdahulu dalam jurnal Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016) yang dilakukan oleh Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat, hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel dependen dan independen baik secara parsial maupun secara simultan.

*H4 : Diduga job environment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap job satisfaction.*

***D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian***

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Independen (X1)

*Organizational justice* adalah bagaimana pegawai honorer pada kantor BAPENDA Kab. Bulukumba dalam memahami *fairnes* atau *unfairnes* di tempat kerja. *Organizational justice* ini fokus pada apakah pegawai honorer menerima dn apakah mereka merasa unfair serta bagaimana reaksi mereka terhadap hal tersebut. ini merupakan dasar dari prinsip keadilan.

2) Variable independen (X2)

*Job insecurity* merupakan suatu ketidak berdayaan untuk menjamin kelanjutan dari suatu pekerjaan atau komponen-komponennya pada saat keadaan pekerjaan itu terancam, dan menimbulkan rasa ketidak amanan para pegawai honorer kantor BAPENDA Kab. Bulukumba, atau rasa tidak aman yang dirasakan oleh pegawai honorer tersebut.

3) Variabel independen (X3)

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai honorer pada kantor BAPENDA Kab. Bulukumba melakukan kegiatan kerja setiap hari (Mardina, 2005). Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa nyaman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan optimal, sehat, dan nyaman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efesien.

4) Variabel Dependen (Y)

Kepuasan kerja yaitu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari pemikiran Pegawai honorer kantor BAPENDA Kab. Bulukumba.

### ***E. Penelitian Terdahulu***

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Mahmudah Enny Widyaningrum (2009)	Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen dan organizational citizenship behavior pegawai (studi kasus di rumah sakit bersalin pura raharja surabaya)	Keadilan organisai, Kepuasan kerja, Komitmen dan OCB.	Hasil dari uji hipotesis koefisien jalur, menunjukkan positif dan signifikan.
2	Mohammad Hanafiah (2014)	Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja ( <i>job insecurity</i> ) dengan intensi pindah kerja ( <i>turnover</i> ) pada karyawan pt. buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau	<i>Job insecurity</i> (ketidakamanan kerja), kepuasan Kerja, <i>Turnover</i> .	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja.



3	Sentot Kristanto, Ketut Rahyuda dan Gede Riana (2014)	Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dn dampaknya terhadap komitmen, dan intensi keluar di PT.INDONESIA POWER UBP BALI	Keadilan organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Intensi keluar kerja.	Hasil analisa menunjukkan bahwa keadilan distribut positif tetapi tidak signifikan terhdap kepuasan kerja.
4	Nur Intan Maslichha dan Kadarisman Hidayat (2016)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016)	<i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan kerja, Kepuasan kerja.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa keadilan organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan pada komitmen organisasi.
5	Ita Purnama (2017)	Pengaruh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi (Pada Karyawan CV. XX di Desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara)	Keadilan organisasi, ketidakamanan kerja dan Komitmen organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## **F. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan sub-sub masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational justice*, *Job Insecurity* dan *job environment* secara simultan terhadap *Job Satisfaction* Pegawai

Honorar pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

- b. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *job satisfaction* Pegawai Honorar pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* Pegawai Honorar pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *job environment* terhadap *job satisfaction* Pegawai Honorar pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

## 2. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini harap bisa menjadi manfaat :

- a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kerangka teori tentang *organizational justice*, *job insecurity* dan *work environment* terhadap *job satisfaction* serta dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

- b. Bagi instansi

Hasil penelitian bisa digunakan untuk bahan penelitian lebih lanjut dan menambah wawasan serta pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat mengenai *organizational justice*, *job insecurity* dan *work environment* terhadap *job satisfaction*. Sehingga masyarakat dapat mengetahui pengaruh positif atau negatif dari penelitian tersebut.



## BAB II

### TINJAUAN TEORI

#### *A. Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan pengolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Konsekuensinya, manajer-manajer disemua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Terkait pembahasan mengenai manajemen sdm tertuang dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah Ayat 31

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ

إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

ALA UDDIN  
M A K A S S A R

Terjemahnya :

“Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang orang-orang yang benar!" (Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan terjemahnya.

### **B. Two-Factor Theory.**

Yaitu teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivator* dan *hygiene factors*. Kepuasan kerja yaitu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

### **C. Keadilan Organisasional ( Organizational Justice)**

Keadilan adalah nilai universal dan menjadi hak asasi yang telah diterima luas secara internasional (Held, 1989), karena pada dasarnya setiap orang senantiasa menghendaki perlakuan yang adil oleh organisasi (Hughes, et al., 2002). Lebih lanjut, perlakuan adil menurut persepsi anggota organisasi merupakan salah satu syarat untuk mendukung efektifitas operasi organisasi (Mowday, 1982), karena terciptanya rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perwujudan sikap dan perilaku positif anggota organisasi dapat dilihat dari

pemihakan (komitmen) pegawai pada tujuan organisasi, terpeliharanya motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kerelaan mengorbankan sebagian kepentingan pribadi untuk organisasi, yang semuanya akan berujung pada perbaikan kinerja organisasi.

Keadilan organisasional (*organizational justice*) merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Hasil berbagai kajian dan tinjauan terhadap konsep dan hasil empiris keadilan organisasional menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu. Li dan Cropanzano (2009) menyebutkan bahwa keadilan organisasional dapat meningkatkan kinerja individu, melahirkan perilaku kewarganegaraan, kesehatan mental yang baik, tingkat stres yang rendah dan berbagai sikap individu yang lebih baik

Teori John Stacey Adams (1963) tentang keadilan atau lebih terkenal dengan Teori *Equity* yang menyatakan bahwa *organizational justice*, atau keadilan organisasional ini adalah keadilan organisasi yang dipersepsikan (*perceived justice*) oleh karyawan. Dari teori Adams berkembang konsep keadilan distributif, atau rasa keadilan mengenai hasil yang diterima. Selain itu ada 3 tipe *Organizational justice*:

a) *DISTRIBUTIVE JUSTICE*

Ini merupakan dasar dari prinsip keadilan. Mengenai bagaimana orang menilai bahwa mereka diberi reward yang sesuai atas usaha mereka dibandingkan dengan *reward* yang diterima oleh orang lain.

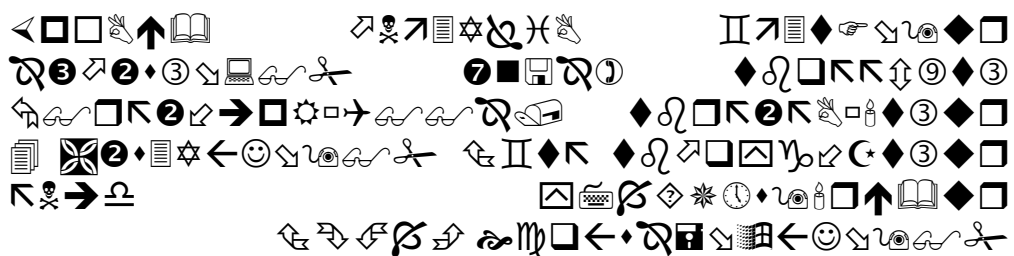
b) *PROCEDURAL JUSTICE*

Procedural justice adalah keadilan yang dirasakan dari proses decision making. Maksudnya adalah apakah seseorang itu diberi kesempatan untuk berbicara di dalam proses decision making tersebut. Fairness akan meningkat jika mereka diberi kesempatan untuk mempresentasikan dan berpartisipasi dalam decision making process.

c) *INTERACTIONAL JUSTICE*

*Interactional justice* mengenai cara seseorang menyampaikan keputusannya. Karyawan juga akan merasa unfair dari penyampaian keputusan, karena itu berkaitan dengan komunikasi dan interaksi. Interactional justice sangat dibutuhkan oleh seorang manager.

*Organizational justice* sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena jika karyawan merasa *unfair* maka motivasi kerjanya akan menurun dan itu juga akan mempengaruhi perusahaan keadilan merupakan harapan yang dapat dirasakan bagi seluruh umat manusia, karena nya islam menghendaki pemenuhan tegaknya keadilan. Dalam Al-Qur'an surat Ali-imran (3):104 disebutkan:



Terjemahnya :

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung.” (Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*).

Ayat di atas menegaskan untuk saling mengingatkan dalam hal kebaikan dan mengingatkan untuk tidak melakukan keburukan. Sebagai orang yang beriman sebaiknya sebagai pemimpin yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi haruslah bersikap adil dan bijaksana.

#### **D. Ketidakamanan kerja ( *Job Insecurity* ).**

Menurut Rowntree (2005) Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Pekerjaan yang berjangka pendek (kontrak) akan mengakibatkan ketidakpastian. Menurut Green (2003) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Menurut Green (2003) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja, dan diri pribadi. Lebih lanjut, Saylor (2004) berpendapat bahwa



aspek-aspek job insecurity meliputi ketakutan akan kehilangan pekerjaan, bekerja lebih keras, dan ketakutan akan kehilangan status sosial.

Menurut Smithson dan Lewis (2002) *job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami job insecurity. Definisi *job insecurity* juga sering menggabungkan konsep ketidakberdayaan untuk mengurangi rasa tidak aman, menurut Rogelberg (2007).

Menurut Suhartono (2007) beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* antara lain Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi :

- a) Lingkungan kerja. Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih, dan sebagainya.
- b) Overload. Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Overload dibedakan menjadi dua yaitu overload secara kuantitatif dan secara kualitatif. Overload kuantitatif adalah jika pekerjaan yang kita terima dan ditargetkan, melebihi kapasitas yang kita miliki, sedang overload secara kualitatif adalah suatu pekerjaan

yang kita terima sangat kompleks dan sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.

- c) Deprivational stress. Yaitu suatu kondisi pekerjaan yang sudah tidak menantang dan tidak mendatangkan motivasi bagi pekerjaanya. Gejala yang tampak adalah keluhan-keluhan yang muncul dari karyawan.
- d) Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja di pertambangan minyak, listrik, dan sebagainya, dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.

Tentang keidakamanan kerja juga di jelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Isra Ayat 36 :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ  
كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Terjemahnya:

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.”  
(Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan terjemahnya).

Hubungan dengan ayat adalah bahwa prestasi para pekerja baik maka pegawai tidak perlu lagi merasa khawatir akan pekerjaannya karena sebuah organisasi tentunya akan mempertahankan seorang karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

### **E. Lingkungan Kerja ( *Job Environment* )**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan dan lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

*Job environment* adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Khairani, 2013). *Job environment* adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan (Pima et,all 2014).

*Job environment* yang menarik dan mendukung dapat digambarkan sebagai lingkungan yang menarik individu ke dalam profesi yang sehat, mendorong mereka untuk tetap berada dalam kinerja yang sehat dan memungkinkan mereka tampil secara efektif. Tujuan untuk menyediakan job environment yang menarik adalah dengan menciptakan insentif untuk memasuki kinerja yang sehat (Oswald, 2012). *Job environment* mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaan mereka (Hanaysha, 2016).

Menurut Nitisemito (2001) “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang diembangkan. “Sebagai peneliti Terence R. Mitchell 1982 (dalam Junaidin, 2006) menemukan bahwa orang-orang didalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk interaksi interpersonal karena hubungan social antar manusia selalu terjadi dilingkungan kerja. Hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan. Adapun jenis lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2001:21) bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

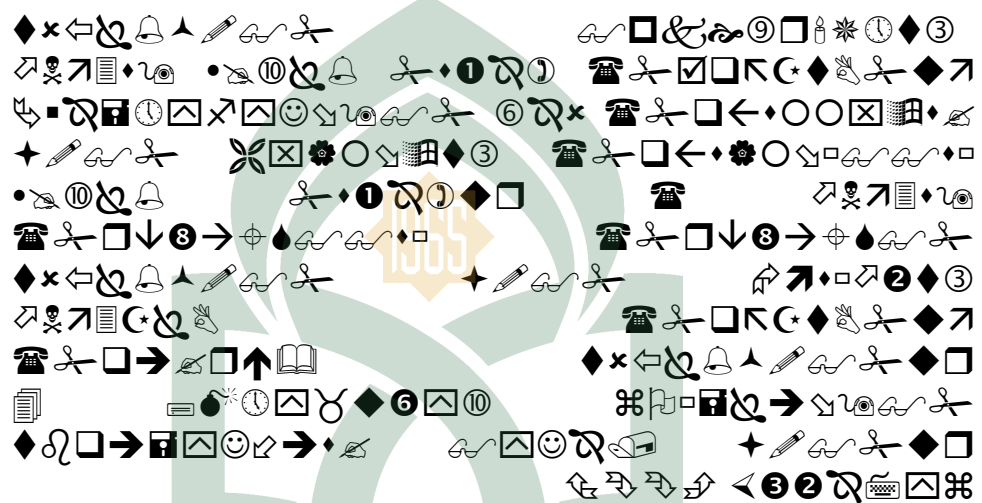
a) Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:21) “Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: ruangan kerja, meja, kursi dan sebagainya. Serta lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum yang mempengaruhi kondisi manusia seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, warna dan lain sebagainya. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b) Lingkungan kerja Non fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31) “ Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Tentang lingkungan kerja dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam al-Qur'an yaitu: QS. Al-Mujadilah ayat 11



Terjemahnya :

“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan terjemahnya).

Ayat di atas menjelaskan hendaknya seseorang harus saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain, termasuk disaat berada di tempat kerja.

#### F. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*).

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Hasibuan (2005) bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.”

Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai tertinggi. Menurut Robbins (2003) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yang biasa terjadi pada dunia kerja, yaitu usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2003) meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja, dan penghargaan.

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Adapun teori kepuasan kerja yang mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Wibowo (2008:301-302), menyatakan bahwa teori kepuasan kerja, yaitu : *Value Theory*. Menurut konsep teori ini, kepuasan

kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah kepuasan seseorang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kepuasan kerja dalam pandangan islam dijelaskan dalam Al-qur'an surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” ((Departemen Agama Republik Indonsia Al-Qur'an dan terjemahnya).

Sebagaimana surah di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

### **G. Keterkaitan Antar Variabel**

1. *Organizational justice, job insecurity* dan *job environment* terhadap *job satisfaction*.

Keadilan organisasional (*organizational justice*) merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Hasil berbagai kajian dan tinjauan terhadap konsep dan hasil empiris keadilan organisasional menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu. Li dan Cropanzano (2009) menyebutkan bahwa keadilan organisasional dapat meningkatkan kinerja individu, melahirkan perilaku kewarganegaraan, kesehatan mental yang baik, tingkat stres yang rendah dan berbagai sikap individu yang lebih baik.

Hasil tinjauan (*review*) yang dilakukan oleh Cohen-Charash dan Spector (2001) terhadap 190 hasil penelitian, menunjukkan bahwa keadilan organisasional memainkan peran penting dalam pembentukan berbagai sikap seperti kepuasan dan komitmen, serta perilaku seperti kinerja, perilaku peran ekstra, dan perilaku kontraproduktif. Demikian pula meta-analisis yang dilakukan oleh Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, dan Ng (2001) terhadap 183 hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap keadilan organisasional memiliki pengaruh penting pada sikap individu seperti kepuasan dan komitmen, serta perilaku individu seperti tingkat kemangkiran dan perilaku kewarganegaraan.

*Job insecurity* pada pegawai dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan pegawai. Fitur



pekerjaan yang dimaksudkan ialah perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja atau yang paling memegang kunci adalah kehilangan pekerjaan (Silla et al., 2010). Sverke et al. (2002) menyatakan dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap *job satisfaction*, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. *Job Insecurity* sangat erat kaitannya dengan *job satisfaction* karena menurut Robbins (dalam Setiawan, 2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yakni *job satisfaction*. *Job satisfaction* merupakan variabel yang berperan dalam diri suatu perusahaan.

*Job environment* adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Khairani, 2013). *Job environment* adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pima et,all 2014).

## 2. *Organizational justice* terhadap *job satisfaction*.

Jika melihat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sentot Kristanto, Ketut Rahyuda dan Gede Riana tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen,dan intensi keluar di PT. Indonesia Power Ubp Bali menunjukkan bahwa keadilan dalam organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan statistik deskriptif kepuasan kerja mencapai tingkat yang tinggi dilihat dari jumlah karyawan yang puas mencapai 70,5% dan yang sangat puas mencapai 22,4%.

3. *Job insecurity terhadap job satisfaction.*

Terjadinya *job insecurity* yang dirasakan karyawan tentunya bukan hal yang baru dalam kajian sumber daya manusia. Tentunya hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja mengingat apabila *job insecurity* yang terjadi tidak ditangani dengan baik hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya *job satisfaction*. Ketika karyawan merasakan peningkatan *job insecurity* dan penurunan *job satisfaction* dalam bekerja maka timbul adanya *turnover intention*.

Jika dilihat dalam penelitian terdahulu oleh Andy Putranda Pemboepangat tentang analisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta dampaknya terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Upaya Kelola Profitama Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. *Job environment terhadap job satisfaction.*

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Odger (2006) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomic. Sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang

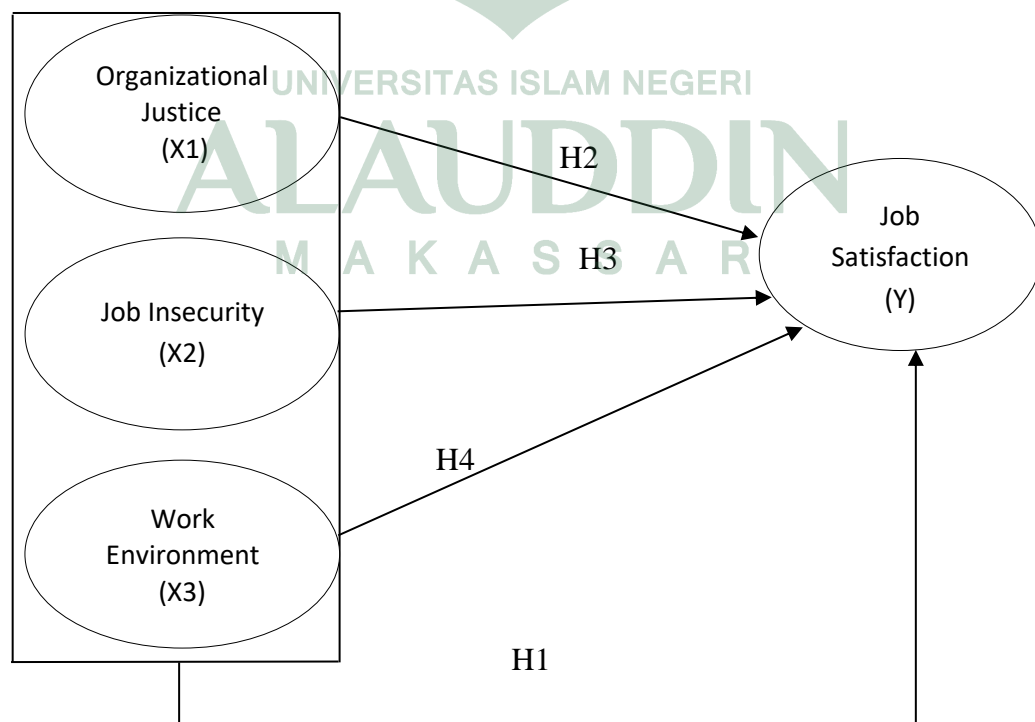
berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di perusahaan.

Penelitian terdahulu dalam jurnal pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016) yang dilakukan oleh Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat, hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel dependen dan independen baik secara parsial maupun secara simultan.

#### H. Kerangka Fikir

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang menunjukkan hubungan antar variabel yang dijelaskan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut :

Gambar 1.1





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### ***A. Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data berupa kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2013 : 13).

##### ***B. Lokasi dan Waktu Penelitian***

Penelitian ini berlokasi di Kantor Badan Pendapatan Daerah Jl. Kedondong poros BTN.1 Kabupaten Bulukumba yang akan dilakukan selama dua bulan.

##### ***C. Pendekatan Penelitian***

Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, Menurut Sugiyono (1999:11).

##### ***D. Jenis dan Sumber Data***

###### **1. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini pada umumnya bersumber dari Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba yang terdiri atas data:

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk memperoleh data primer.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan yaitu buku-buku atau literature-literatur serta yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

## ***E. Metode Pengumpulan Data***

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua tata cara yaitu :

1. Penyebaran angket berupa kuisioner kepada responden untuk mendapatkan tanggapan langsung mengenai keadilan organisasi, ketidakamanan kerja dan kondisi lingkungan kerja Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
2. Dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai informasi mengenai objek penelitian dari berbagai sumber.

## ***F. Populasi dan Sampel***

### **1. Populasi**

Populasi merupakan semua objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah. Menurut Sugiyono (2009:55) adapun yang dijadikan populasi pada penelitian kali ini adalah Pegawai honorer Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 116 pegawai honorer.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai honorer Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan cara *sampling* jenuh, *sampling* jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. (Sugiyono, 2016:85).

## ***G. Teknik pengolahan analisis data***

Analisis data dilakukan berdasarkan data-data yang diperoleh dari tempat penelitian. Analisa yang digunakan yaitu analisa regresi berganda dan ini digunakan untuk mengetahui serta untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas / *independent* terhadap variabel terikat / *dependent*.

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

$Y = \text{Job satisfaction}$

$a = \text{constant}$

$b_1$  = Koefisien regresi *organizational justice*,

$b_2$  = Koefisien regresi *job insecurity*,

$b_3$  = Koefisien regresi *work environment*,

$X_1$  = Variabel *organizational justice*,

$X_2$  = Variabel *job insecurity*,

$X_3$  = Variabel *work environment*,

Berdasarkan besarnya koefisien regresi linier berganda pada persamaan diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing- masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputerisasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk membuktikannya menggunakan uji statistik, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2001:225).

#### 2. Uji Asumsi Klasik



a) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang meyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satuunya adalah uji *Kolmogorov Smirnov* uji normalitas dilakukan dengan uji nilai *Kolmogorov Smirnov* dapat menggunakan program analisis statistic *IBM SPSS Statistics 20*. Apabila nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka data dinyatakan distributif normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji mutikolinearitas merupaka syarat untuk semua uji hipotesis kausalitas (regresi). Mutikolinearitas juga digunakan dalam analisis klaster. Mutikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung keofosien korelasi ganda dan membandikannya dengan koefisien korelasi antara variabel bebas. Uji mutikolinearitas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model alam penelitian. Akibat yang muncul jika sebuah model regresi berganda memiliki kasus mutikolinearitas adalah keslaahn standar estimasi akan cenderung meningkatkan dengan bertambahnya variabel ekogen yang masuk pada model. Sehingga signikansi yang digunakan akan menolak hipotesis nol akakn

semakin besar. Akibatnya model regresi yang diperoleh tidak sah (valid) untuk menaksir variabel endogen.

Menguji adanya kasus multikolinearitas adalah dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antarvariabel bebas. Karim dan Hadi (2007) berpendapat bahwa untuk melihat adanya kasus multikolinearitas adalah dengan melihat VIF, apabila nilai VIF suatu model kurang dari 10, maka model tersebut dinyatakan bebas dari kasus multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas.

Salkind (2007:431) mengemukakan *heteroskedastisitas is perhaps most often considered in cases of linear regression through the origin, although that is by no means the limitation of its usefulness*. Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama. Konsekuensi heteroskedastisitas dalam model regresi menurut Karim dan Hadi (2007) adalah penafsir (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan memerhatikan plot dari sebaran residual (\*ZRESID) dan variabel yang diprediksikan (\*ZPRED). Jika sebaran titik-titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deretan waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross sectional*). Konsekuensi dari adanya autokorelasi khusus dalam model regresi adalah model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel kriterium (variabel dependen) pada nilai variabel prediktor (variabel independen) tertentu. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson.

### 3. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (y).

### 4. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

### 5. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

#### a) Uji Validitas

Uji validasi untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari

nilai *corrected item-total correlation*. (Bhuono Agung Nugroho 2005 : 67-68)

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r$ -hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari  $r$ -tabel yang diperoleh melalui  $Df$  (*Degree of Freedom*). Didalam penelitian ini peneliti menguji valid tidaknya pertanyaan dengan menggunakan program Komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

#### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner.

Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachalpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpha* > 0,60.

### H. Instrumen penelitian

Operasionalisasi variabel yang bekerja dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel utama yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari: *organizational justice* (keadilan organisasi), *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dan *job environment* (lingkungan

kerja) sedangkan Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *job satisfaction* (kepuasan kerja). Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dengan alternative pilihan jawaban 1-5, dengan pertanyaan ketentuan skala likert, dengan bobot:

1 = Sangat Tidak Baik

2 = Tidak Baik

3 = Cukup Baik

4 = Baik

5 = Sangat Baik

Adapun definisi operasional, indikator dan skala pengukuran masing masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Instrumen Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Organizational justice</i> (X1)	Keadilan organisasional didefinisikan sebagai tingkat kepuasan kerja karyawan tentang adil atau tidak adilnya organisasi, yang berarti apabila karyawan merasakan adanya keadilan di dalam organisasi maka akan	1.Perbandingan gaji dengan pekerjaan.  2.kesamaan pelaksanaan keputusan perusahaan.	Likert

	semakin puas perasaan karyawan atas pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya keadilan di dalam organisasi maka akan berkurang perasaan puas mereka pada pekerjaan mereka.	3. kesempatan dalam menyuarkan pendapat 4. perlakuan atasan terhadap bawahan. 5. keterbukaan atasan kepada bawahan.	
<i>Job insecurity</i> (X2)	Job insecurity adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami job insecurity	1. lingkungan kerja 2. pentingnya aspek pekerjaan tiap individu 3. sikap emosional 4. ketidak berdayaan yang di rasakan individu.	Likert
<i>Job environment</i> (X3)	Job environment adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Khairani, 2013)	1. Hubungan antar karyawan 2. Suasana kerja 3. Fasilitas-fasilitas kerja karyawan	Likert
<i>Job satisfaction</i> (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja ( <i>job</i>	1. pekerjaan itu sendiri. 2. kompensasi	Likert

	<i>satisfaction</i> ) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.	yang diterima. 3.kompetensi.	
--	--	---------------------------------	--



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Objek Penelitian

##### 1. *Gambaran umum pendapatan daerah kabupaten bulukumba*

Badan Pendapatan Daerah merupakan unsur pelaksana yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah.

Badan Pendapatan Daerah Bulukumba dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah yang kemudian ditindaklanjuti dengan peraturan daerah Kabupaten Bulukumba No 14 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah serta peraturan Bupati Bulukumba No 101 Tahun 2016 tentang kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi serta tata kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Badan Pendapatan Daerah Bulukumba resmi berdiri menjadi Badan pada tahun 2016. Badan Pendapatan Daerah yang sebelumnya adalah bagian dari Dinas Pendapatan Dan Keuangan Daerah, namun pada akhirnya dipisahkan karena semakin meningkatnya usaha pembangunan daerah yang merupakan salah satu tugas pokok pemerintah daerah untuk menuju kearah otonomi yang dinamis, nyata serta bertanggung jawab. Hal inilah yang menuntut keadaan agar ada upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan pendapatan daerah guna membiayai pembangunan daerah sehingga dilakukan pemekaran menjadi dua SKPD yang menjalankan fungsinya masing-masing untuk membangun daerah yaitu Badan



Pendapatan Daerah Bulukumba dan Dinas Pengelola Keuangan Daerah Bulukumba.

## **2. Visi Dan Misi Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba**

### **a. Visi**

Visi Badan Pendapatan Daerah Bulukumba adalah memaksimalkan peningkatan pendapatan daerah melalui pengelolaan pendapatan daerah yang bersih, tertib, transparan, akuntabel dan inovatif.

### **b. Misi**

Berdasarkan visi Badan Pendapatan Daerah Bulukumba, sehingga misi yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

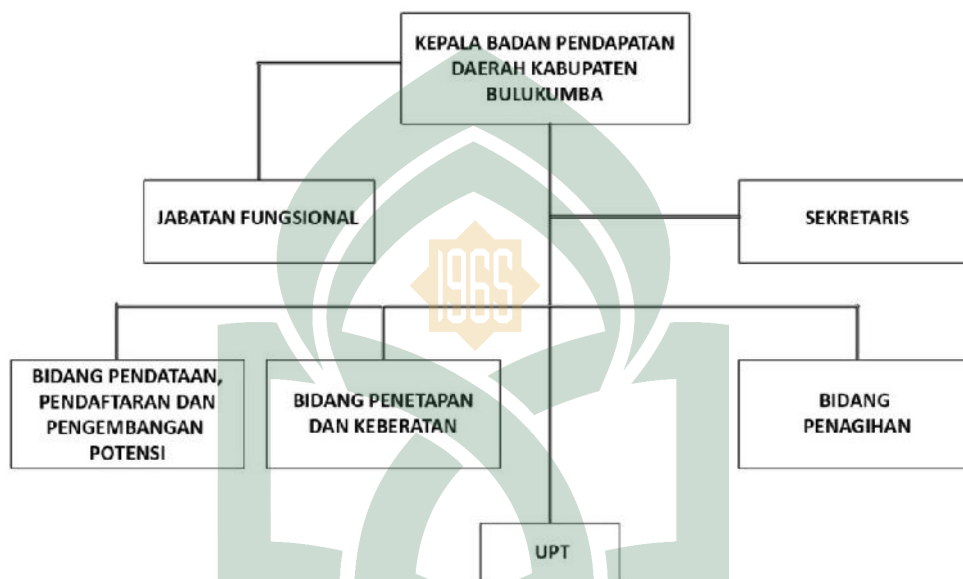
- 1) Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sekitar 13% pertahun dari total pendapatan daerah
- 2) Meningkatkan kapasitas, efektivitas dan efisiensi unit kerja dalam rangka memberikan kualitas prima dalam pelayanan pajak
- 3) Mewujudkan aparatur pengelola pendapatan daerah yang cakap, handal, jujur, bertanggung jawab dan profesional dalam kemampuan teknis maupun manajemen
- 4) Mewujudkan sistem dan prosedur pengelolaan pendapatan daerah yang transparan dan akuntabel
- 5) Meningkatkan koordinasi dan pengendalian

## **3. Struktur Organisasi Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba**

Struktur organisasi adalah kerangka yang menunjukkan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi serta wewenang dan tanggung jawab pada

tiap-tiap anggota organisasi terhadap setiap pekerjaan. Dalam pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi maka diperlukan adanya struktur organisasi, dengan maksud agar tujuan yang ingin dicapai organisasi tersebut dapat dijalankan dengan baik dan terarah.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Bulukumba**



Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba, 2020

#### **4. Job Description Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba**

##### **a. Kepala badan**

- 1) Mengekoordinasikan dan menyusun program dalam kegiatan kesekretariatan
- 2) Melaksanakan pelayanan kesekretariatan
- 3) Merumuskan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan kesekretariatan

- 4) Memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan dan pengelolaan keuangan dan perlengkapan
- 5) Merencanakan, mengkoordinasikan, menggerekkan dan melakukan pengendalian serta menerapkan kebijakan umum kepegawaian, keuangan dan perlengkapan
- 6) Menyusun kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas
- 7) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan unit kerja dalam lingkup Badan Pendaptan Daerah
- 8) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan umum, urusan kepegawaian, urusan pengelolaan keuangan dan aset, serta pelaksanaan urusan perlengkapan
- 9) Melakukan pemantauan, evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi umum, pengelolaan keuangan, pelaporan dan aset
- 10) Menilai prestasi kerja para kepala sub bagian dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir
- 11) Menginventarisir permasalahan dan menyikapi data/bahan pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya
- 12) Memeriksa badan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP)
- 13) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas
- 14) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala Badan

- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

b. Bidang Penagihan

- 1) Menyusun rencana dan program dalam bidang penagihan
- 2) Menyusun pedoman dan petunjuk teknis dalam pelaksanaan kegiatan nantinya
- 3) Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kepada bawahan
- 4) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas bawahan
- 5) Menurumkan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang penagihan
- 6) Melaksanakan penagihan Pajak Bumi Dan Bangunan (PBB) dan pajak daerah lainnya
- 7) Menyusun laporan realisasi tunggakan Pajak Bumi Dan Bangunan (PBB), Bea perolehan hak atas tanah dan bangunan (BPHTB), serta pajak daerah lainnya
- 8) Menyusun Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA)
- 9) Menyiapkan bahan dalam rangka pemeriksaan dan tindak lanjut hasil pemeriksaan
- 10) Melaksanakan Standar Pelayanan Minimal (SPM)
- 11) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada atasan

- 12) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

c. Bidang Penetapan Dan Keberatan

- 1) Menyusun rencana program dan kegiatan dibidang penetapan dan keberatan
- 2) Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kepada bawahan
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas bawahan
- 4) Memeriksa bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis penetapan, keberatan, pembukuan dan pelaporan
- 5) Memeriksa bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program penetapan dan keberatan
- 6) Melaksanakan penghitungan penetapan dan keberatan
- 7) Melaksanakan proses penghitungan penetapan, keberatan, pembukuan dan pelaporan
- 8) Melaksanakan pencatatan dan penerbitan SKPD, SKPDKB, SKPDLB, SKPDN BPHTB dan pajak daerah lainnya
- 9) Melaksanakan porporasi benda berharga BPHTB dan pajak daerah lainnya
- 10) Merumuskan penyusunan daftar rekaptulasi SKPD dan surat ketetapan lainnya yang telah diterbitkan

- 11) Mendistribusikan SSPD, BPHTB dan SKPD kepada wajib pajak daerah lainnya
  - 12) Melaksanakan pemungutan BPHTB dan pajak daerah lainnya
  - 13) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA)
  - 14) Merumuskan penyusunan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional Prosedur (SOP)
  - 15) Merumuskan penyusunan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM)
  - 16) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas
  - 17) Melaporkan hasil pelaksanaan kepada atasan
  - 18) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya
- d. Bidang Pendataan, Pendaftaran Dan Pengembangan Potensi
- 1) Menyusun rencana program dan kegiatan dibidang pendataan, pendaftara dan pengembangan potensi
  - 2) Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaank tugas kepada bawahan
  - 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas bawahan
  - 4) Memeriksa bahan perumusan dan pendataan, pendaftaran dan pengembangan potensi, pengelolaan data dan pelayanan umum

- 5) Melaksanakan pengembangan sistem informasi manajemen pendataan, pendaftaran dan pengembangan potensi
- 6) Melaksanakan pencetakan dan penerbitan data SPPT dan SKPD Pajak Bumi dan Bangunan (PBB)
- 7) Menyusun Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA)
- 8) Melaporkan hasil penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA)
- 9) Menyusun Standar Pelayanan Publik (SPP), Standar Operasional Prosedur (SOP), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM)
- 10) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas
- 11) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan
- 12) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

## **B. Gambaran Penelitian**

### **1. Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini di sebar angket sebanyak 116 responden pada pegawai honorer Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden yang diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden yang meliputi gender dan umur. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Adapun klasifikasi responden berdasarkan gender dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Gender**

No	Gender	Jumlah	Persentase
1	Pria	65	56%
2	Wanita	51	44%
Jumlah		116	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-25	40	34,5%
2	26-30	53	45,7%
3	31-35	21	18,1%
4	36-40	1	9%
5	>41	1	9%
Jumlah		116	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020

## **2. Deskripsi Data Penelitian**



Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 116 responden pada pegawai honorer Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel *Organizational Justice*

Tanggapan responden terhadap variabel *organizational justice* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Variabel *Organizational Justice***

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	27	87	2	0	0	116
2	X1.2	42	60	10	3	1	116
3	X1.3	41	62	12	1	0	116
4	X1.4	30	53	23	4	6	116
5	X1.5	15	69	12	10	10	116
6	X1.6	14	49	35	14	4	116

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Pada tabel 4.3 menjelaskan bahwa dari 6 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, dan setuju. Dimana terdapat 42 responden yang memberi tanggapan sangat setuju pada pertanyaan X1.2. 87 responden yang memberi tanggapan setuju pada pertanyaan X1.1. 35 responden yang memberi

tanggapan kurang setuju pada pertanyaan X1.6. 14 responden yang memberi tanggapan tidak setuju pada pertanyaan X1.6. Dan 10 responden yang memberi tanggapan sangat tidak setuju pada pertanyaan X1.5.

b. Deskripsi Variabel *Job Insecurity*

Tanggapan responden terhadap variabel *job insecurity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Variabel *Job Insecurity***

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2.1	27	77	7	4	1	116
2	X2.2	15	42	24	27	8	116
3	X2.3	27	79	8	0	2	116
4	X2.4	32	60	11	9	4	116

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Pada tabel 4.4 menjelaskan bahwa dari 4 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, dan setuju. Dimana terdapat 32 responden yang memberi tanggapan sangat setuju pada pertanyaan X2.4. 79 responden yang memberi tanggapan setuju pada pertanyaan X2.3. 24 responden yang memberi tanggapan kurang setuju pada pertanyaan X2.2. 27 responden yang memberi tanggapan tidak setuju pada pertanyaan X2.2. Dan 8 responden yang memberi tanggapan sangat tidak setuju pada pertanyaan X2.2.

c. Deskripsi Variabel *Job Environment*

Tanggapan responden terhadap variabel *job environment* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Variabel *Job Environment***

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X3.1	18	83	10	3	2	116
2	X3.2	26	72	4	12	2	116
3	X3.3	23	75	11	6	1	116
4	X3.4	36	73	7	0	0	116

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 4 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, dan setuju. Dimana terdapat 36 responden yang memberi tanggapan sangat setuju pada pertanyaan X3.4. 83 responden yang memberi tanggapan setuju pada pertanyaan X3.1. 11 responden yang memberi tanggapan kurang setuju pada pertanyaan X3.3. 12 responden yang memberi tanggapan tidak setuju pada pertanyaan X3.2. Dan 2 responden yang memberi tanggaps sangat tidak setuju pada pertanyaan X3.1 dan X3.2.

d. Deskripsi Variabel *Job Satisfaction*

Tanggapan responden terhadap variabel *job satisfaction* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**

**Variabel *Job Satisfaction***

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1	26	73	15	2	0	116
2	Y2	27	73	10	5	1	116
3	Y3	29	78	4	3	2	116
4	Y4	22	76	10	7	1	116
5	Y5	23	87	4	2	0	116
6	Y6	38	74	4	0	0	116

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 6 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban sangat setuju, dan setuju. Dimana terdapat 38 responden yang memberi tanggapan sangat setuju pada pertanyaan Y6. 87 responden yang memberi tanggapan setuju pada pertanyaan Y5. 15 responden yang memberi tanggapan kurang setuju pada pertanyaan Y1. 7 responden yang memberi tanggapan tidak setuju pada pertanyaan Y4. Dan 2 responden yang memberi tanggapan sangat tidak setuju pada pertanyaan Y3.

### **C. Analisis Dan Olah Statistik**

#### **1. Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22, *statistic for windows*. Responden dalam penelitian ini sebanyak 116 orang.

a. Uji Validitas

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	<i>Organizational Justice</i>	X1.1	0,439	0,1535	Valid
		X1.2	0,312	0,1535	Valid
		X1.3	0,495	0,1535	Valid
		X1.4	0,606	0,1535	Valid
		X1.5	0,702	0,1535	Valid
		X1.6	0,529	0,1535	Valid
2	<i>Job Insecurity</i>	X2.1	0,428	0,1535	Valid
		X2.2	0,696	0,1535	Valid
		X2.3	0,412	0,1535	Valid
		X2.4	0,579	0,1535	Valid
3	<i>Job Environment</i>	X3.1	0,624	0,1535	Valid
		X3.2	0,766	0,1535	Valid
		X3.3	0,592	0,1535	Valid
		X3.4	0,475	0,1535	Valid
4	<i>Job Satisfaction</i>	Y1	0,447	0,1535	Valid
		Y2	0,589	0,1535	Valid

	Y3	0,585	0,1535	Valid
	Y4	0,622	0,1535	Valid
	Y5	0,403	0,1535	Valid
	Y6	0,376	0,1535	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected-total correlation* (r-hitung) > r-tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 116$ . Artinya seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid karena lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,1535 maka seluruh item dalam pertanyaan kuesioner ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Organizational Justice</i>	0,856	Reliabel
2	<i>Job Insecurity</i>	0,895	Reliabel
3	<i>Job Environment</i>	0,872	Reliabel
4	<i>Job Satisfaction</i>	0,838	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan *reliable* karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu *cronbach alpha* semua

variabel  $> 0,60$ , sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov*. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75059662
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.043
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan uji *kolmogorov Smirnov* hasil statistik non-parametrik menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  yang berarti data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $< 10$ . Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.907	1.103
	x2	.907	1.102
	x3	.848	1.179

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel  $> 0,10$  dan *VIF* dari ketiga variabel  $< 10$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini. Berdasarkan syarat uji asumsi klasik regresi linear, bahwa model regresi linear yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka model dalam penelitian ini terbebas dari adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model *regresi* yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.058	1.210		2.527	.013
x1	-.063	.039	-.158	-1.609	.110
x2	-.003	.054	-.006	-.063	.950
x3	-.009	.059	-.015	-.149	.882

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model tersebut dan telah memenuhi uji heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW). Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji *Durbin-Watson* (DW)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 <sup>a</sup>	.278	.259	1.774	2.125

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,125 dengan tingkat signifikansi 0,05. Jumlah sampel ( $n$ ) = 116, jumlah variabel independen ( $k = 3$ ), nilai  $dL$  (batas bawah) = 1,6622, nilai  $dU$  (batas atas) = 1,7323. Oleh karena itu, nilai  $dU < DW < 4-dU$  atau  $1,7232 < 2,125 < 2,2677$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan uji asumsi klasik. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat kinerja pemasaran, bila nilai variabel bebas orientasi pasar, inovasi produk, dan kreativitas pelaku usaha naik turun. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.944	1.983		6.023
	x1	.290	.065	.379	4.490
	x2	-.167	.088	.160	1.593
	x3	.201	.097	.181	2.075

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 11,944 + 0,290 X1 + (-0,167) X2 + 0,201 X3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta diatas sebesar 11,944, angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (*organizational justice*), X2 (*job insecurity*), dan X3 (*job environment*) konstan (tidak mengalami perubahan), maka *job satisfaction* adalah sebesar 11,944.
- 2) X1 (*organizational justice*) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,290. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *organizational justice* sebesar

1% maka *job satisfaction* akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,290 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

- 3) X2 (*job insecurity*) menunjukkan nilai koefisien sebesar (-0,167). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *job insecurity* sebesar 1% maka *job satisfaction* juga akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya (-0,167) dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 4) X3 (*job environment*) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,201. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *job environment* sebesar 1% maka *job satisfaction* juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,201 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 <sup>a</sup>	.678	.659	1.774

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan *R Square* sebesar 0,678 atau 67,8%. Artinya bahwa *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variasi *organizational justice*, *job insecurity*, dan *job environment* sebesar 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Uji Simultan (Uji-f)

Uji simultan (uji-f) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-f)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.710	3	45.237	14.376	.000 <sup>b</sup>
	Residual	352.428	112	3.147		
	Total	488.138	115			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai f-hitung  $14,376 > f$ -tabel 3,08, dengan nilai probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *job satisfaction* atau dapat dikatakan ketiga variabel bebas yaitu *organizational*

*justice*, *job insecurity*, dan *job environment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut berarti bahwa:

**H1: *Organizational Justice*, *Job Insecurity*, Dan *Job Environment* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Job Satisfaction*, Diterima**

d. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.944	1.983		6.023
	x1	.290	.065	.379	4.490
	x2	-.167	.088	.160	1.593
	x3	.201	.097	.181	2.075

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 22), 2020.

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel *organizational justice* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,290 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar  $4,490 > t\text{-tabel } 1,658$  serta memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,00 > 0,05$  yang artinya variabel *organizational justice* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut berarti bahwa:

**H2: *Organizational Justice* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Job Satisfaction*, Diterima.**

Variabel *job insecurity* memiliki nilai koefisien regresi sebesar (-0,167) bernilai negatif dan memiliki nilai t-hitung sebesar  $1,593 < t\text{-tabel } 1,658$  serta memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,06 > 0,05$  yang artinya variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut berarti bahwa:

**H3: *Job Insecurity* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Job Satisfaction*, Ditolak.**

Variabel *job environment* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,201 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar  $2,075 > t\text{-tabel } 1,658$  serta memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$  yang artinya variabel *job environment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut berarti bahwa:

**H4: *Job Environment* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Job Satisfaction*, Diterima.**

**D. Pembahasan**

**1. Pengaruh *Organizational Justice*, *Job Insecurity*, Dan *Job Environment* Terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara simultan (uji-f), dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational justice*, *job insecurity*, dan *job*

*environment* secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi *job satisfaction*, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harianti (2017) yang berjudul “pengaruh *person organizational*, *job insecurity*, dan *job environment* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BUMN di Sulawesi Selatan”, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa *person organizational*, *job insecurity*, dan *job environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMN khususnya di Sulawesi Selatan.

*Two factor Theory* (teori dua faktor) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari dua yaitu *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan). Dimana teori ini menjelaskan bahwa *satisfaction* maupun *dissatisfaction* yang dirasakan oleh seorang pekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan kondisi dalam pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008: 227). Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dimaksudkan dalam teori dua faktor (*two factor theory*) adalah *organizational justice*, *job insecurity*, dan *job environment*. Li dan Cropanzano (2009: 16) menyebutkan bahwa *organizational justice* dapat meningkatkan kinerja seseorang, melahirkan perilaku kewarganegaraan, kesehatan mental yang baik, tingkat stres yang rendah dan berbagai sikap individu yang jauh lebih baik. Sverke et al. (2002: 54) menyatakan dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak pada *job satisfaction*, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. *Job Insecurity* sangat erat kaitannya dengan *job satisfaction* karena menurut Robbins (dalam Setiawan, 2009) faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu



sendiri yakni *job satisfaction*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job satisfaction* merupakan variabel yang berperan dalam diri suatu perusahaan.

Islam dijelaskan dalam Al-qur'an surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan terjemahnya).

Ayat diatas menjelaskan bahwa segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Dalam hal ini pegawai honorer yang ada di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba menganggap bahwa dengan adanya *organizational justice* dan *job insecurity* dalam lingkungan kerjanya akan sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugasnya tanpa ada ketimpangan antara pegawai honorer dengan pegawai tetap, sehingga akan berujung pada kepuasan kerja dan sejalan dengan visi misi yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian, teori yang mendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa *organizational justice*, *job insecurity* dan *job environment* harus terus diperhatikan karena faktor tersebut sangat berdampak secara simultan pada *job satisfaction*.

## **2. Pengaruh Organizational Justice Terhadap Job Satisfaction**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara persial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *organizational justice* dan *job satisfaction*, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

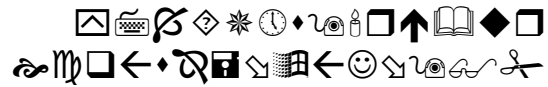
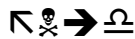
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentot Kristanto, dkk (2014) dengan judul penelitian “pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen, dan intensi keluar di PT. Indonesia Power Ubp Bali”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keadilan dalam organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Berdasarkan statistik deskriptif kepuasan kerja mencapai tingkat yang tinggi dilihat dari jumlah karyawan yang puas mencapai 70,5% dan yang sangat puas mencapai 22,4%.

Colquitt *et.al* (2001: 440) menyatakan bahwa karyawan akan menunjukkan sikap yang lebih positif dan perilaku terhadap kerja yaitu kepuasan kerja mereka, dimana jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil

oleh organisasinya maka akan sejalan dengan kualitas kerja mereka. Teori Adams tentang keadilan atau lebih terkenal dengan Teori Equity yang menyatakan bahwa “setiap orang akan membandingkan hasil yang ia peroleh dengan pengorbanannya maupun dengan hasil yang telah diperoleh orang lain memancing munculnya berbagai kajian dengan keadilan (yang dipersepsikan) dalam organisasi. Keadilan (yang dipersepsikan) dalam organisasi biasa disebut *organizational justice*, atau keadilan *organizational*. Keadilan *organizational* ini adalah keadilan organisasi yang dipersepsikan (*perceived justice*) oleh karyawan”. Dari teori Adams berkembang konsep keadilan distributif, atau rasa keadilan mengenai hasil yang diterima.

Dalam hal ini pegawai honorer yang ada di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba menganggap bahwa penegakan keadilan dalam lingkungan kerjanya sangat diperlukan mengingat beban kerja antara pegawai honorer dan pegawai tetap tidak berbeda jauh, sehingga perlu adanya keseimbangan antara mereka. *Organizational justice* sudah ditegakkan sebagaimana keinginan semua pihak agar tetap dipandang sama tanpa membedakan antara satu dengan yang lainnya, antara bawahan dan atasan karena pada intinya sumber daya yang ada dalam perusahaan saling membutuhkan satu sama lain, sehingga dengan adanya *organizational justice* akan berdampak besar pada *job satisfaction* pegawai. Dalam Al-Qur'an surat Ali-imran (3):104 disebutkan:





Terjemahnya :

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung. (Departemen Agama Republik Indonsia Al-Qur'an dan terjemahnya.

Ayat di atas menegaskan untuk saling mengingatkan dalam hal kebaikan dan mengingatkan untuk tidak melakukan keburukan. Sebagai orang yang beriman sebaiknya sebagai pemimpin yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi haruslah bersikap adil dan bijaksana.

Nabi *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* juga menyerukan kepada ummat Islam agar menegakkan keadilan:

إِذَا حَكَمْتُمْ فَاَعْدِلُوا، وَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا، فَإِنَّ اللَّهَ مُحْسِنٌ يُحِبُّ  
المحسنين

Terjemahannya:

“Apabila kalian memutuskan hukum, lakukanlah dengan adil. Dan apabila kalian membunuh lakukanlah dengan ihsan, karena Allah itu Maha Ihsan dan menyukai orang-orang yang berbuat ihsan.” (HR Ath-Thabrani)

Hadits di atas menegaskan untuk berlaku adil dalam hal apapun. Kaitannya dengan penelitian ini dimana dalam sebuah organisasi perlu juga ditegakkannya keadilan agar tidak terjadi ketimpangan yang akan menimbulkan kezaliman kepada orang lain.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian, teori yang mendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa *organizational justice* harus terus diperhatikan karena faktor tersebut sangat berdampak secara parsial pada *job satisfaction*.

### 3. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara persial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan negatif antara *job insecurity* dan *job satisfaction*, sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Widyasari, dkk (2011) dengan judul penelitian “pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan *besakih beach* hotel Denpasar”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Terjadinya *job insecurity* yang dirasakan karyawan tentunya bukan hal yang baru dalam kajian sumber daya manusia. Hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja mengingat apabila *job insecurity* yang terjadi tidak ditangani dengan baik hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya *job satisfaction*. Ketika karyawan merasakan peningkatan *job insecurity* dan penurunan *job satisfaction* dalam bekerja maka timbul adanya *turnover intention*. Menurut Ashford *et.al* (1989: 825) ketidakamanan kerja sebagai bentuk respon afektif terhadap pekerjaan dan berbagai tugas, dimana karyawan merespon secara afektif terhadap pekerjaan dalam hal bagaimana mereka mewakili secara kognitif atau merasakan pekerjaan-pekerjaan tersebut, sehingga memungkinkan terjadinya pekerjaan secara negatif yang akan mungkin mempunyai efek yang negatif terhadap kepuasan kerja sebagai bentuk respon afektif yang paling utama terhadap pekerjaannya.

Persepsi akan *job insecurity* yang datang akan menimbulkan dampak negatif dalam aspek psikologi. Aspek psikologis yang datang akan menghilangkan kepuasan kerja seseorang. Menurut Smithson dan Lewis (2002:19) *job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Definisi *job insecurity* juga sering menggabungkan konsep ketidakberdayaan untuk mengurangi rasa tidak aman, menurut Rogelberg (2007: 23).

Dalam hal ini keamanan dalam pekerjaan pada pegawai honorer di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba kurang berjalan dengan baik sehingga karyawan kurang merasa aman dalam melakukan pekerjaan dan adanya tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan hal ini dapat menurunkan tingkat kepercayaan terhadap perusahaannya tersebut serta banyaknya persaingan dalam dunia kerja membuat pegawai honorer pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba merasa terancam dan merasa kurang aman dalam melakukan pekerjaannya hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat menghambat proses berjalannya suatu pekerjaan dalam organisasi.

Tentang ketidakamanan kerja juga di jelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Isra Ayat 36 :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ

مَسْئُولًا

Terjemahnya:

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.” (Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur’an dan terjemahnya).

Ayat di atas menjelaskan pegawai tidak perlu lagi merasa khawatir akan pekerjaannya karena sebuah organisasi tentunya akan mempertahankan seorang karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Nabi *Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam* juga bersabda:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ.

Terjemahannya:

“Tidak boleh membahayakan diri sendiri dan membahayakan orang lain.”  
(HR. Ibnu Majah, Ad-Daraquthi dan lainnya)

Hadits di atas menegaskan untuk tidak membahayakan diri sendiri ataupun membahayakan orang lain. Kaitannya dengan penelitian ini dimana dalam sebuah organisasi sangat tidak diperbolehkan untuk seseorang melakukan kejahatan baik untuk diri sendiri apalagi untuk diri orang lain, karena hal tersebut tentunya akan merugikan pihak-pihak yang menjadi sasarannya yang tentunya akan berdampak pada kondisi ditempat kerja tersebut.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian, teori yang mendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* harus mendapatkan perhatian khusus karena faktor tersebut sangat berdampak pada *job satisfaction* jika ditangani dengan baik.

#### **4. Pengaruh Job Environment Terhadap Job Satisfaction**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara persial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *job environment* dan *job satisfaction*, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat dengan judul penelitian “pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RS Lavalette Malang”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

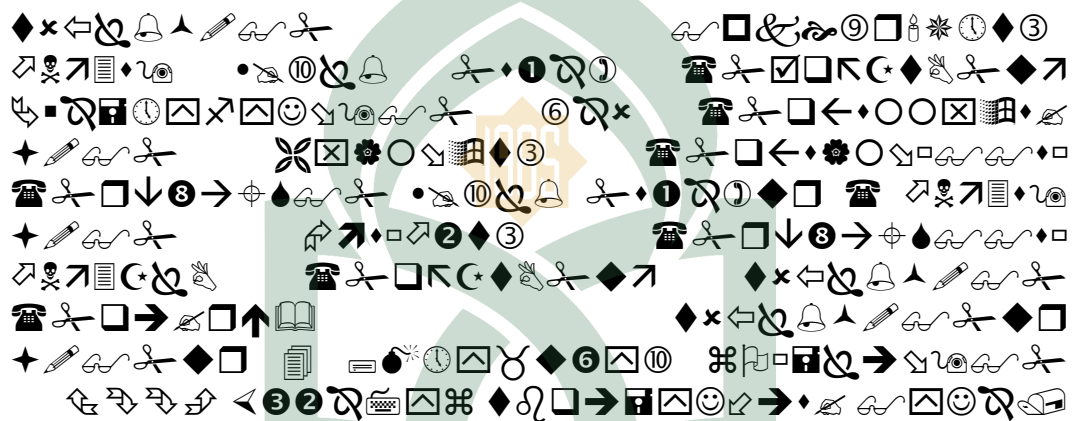
Lingkungan kerja (*job environment*) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperbolehnya rancangan system kerja yang efisien. Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan



lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Odger (2006) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomic. Sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efesiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di perusahaan.

Lingkungan kerja dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam QS.

Al-Mujadilah ayat 11:



Terjemahnya:

"Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat di atas menjelaskan hendaknya seseorang harus saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain, termasuk disaat berada di tempat kerja.

Nabi *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* juga bersabda:

تَبَشُّمُكَ فِي وَجْهِ أَخِيكَ أَكْ صَدَقَةٌ

Terjemahannya:

“Senyummu di hadapan saudaramu (sesama muslim) adalah bernilai sedekah bagimu.” (HR. At-Tirmidzi, Ibnu Hibban, dan lain-lainnya)

Hadits di atas menjelaskan bahwa meskipun senyum adalah sesuatu yang sangat kecil untuk dilakukan dan bahkan dipandang enteng bagi sebagian orang, justru memberikan manfaat pahala bagi yang melakukannya. Kaitannya dengan penelitian ini dimana dalam sebuah organisasi ketika hal-hal kecil saja bisa dilakukan seperti senyum maka akan menciptakan suasana yang kondusif, damai dan tentram dalam lingkungan kerja tersebut, yang tentunya memberikan efek positif kepada orang-orang yang ada dilingkungan kerja tersebut untuk menumbuhkan semangat kerja yang baik pula.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian, teori yang mendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa *job environment* harus mendapatkan perhatian khusus karena faktor tersebut sangat berpengaruh pada *job satisfaction* baik secara parsial maupun simultan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diolah dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab IV mengenai pengaruh *organizational justice*, *job insecurity* dan *job environment* terhadap *job satisfaction* pegawai honorer di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan *organizational justice*, *job insecurity* dan *job environment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai honorer di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
2. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai honorer di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
3. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan *job insecurity* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai honorer di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
4. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukan *job environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai honorer di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka saran peneliti terhadap:

### 1. Bagi Instansi

Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba diharapkan lebih memperhatikan faktor *organizational justice*, *job environemt* karena hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai nantinya. Dan pada variabel *job insecurity* perlu dijadikan sebagai perhatian khusus bagi pegawai honorer agar rasa cemas akan *job insvury* bisa menurun sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai bisa tumbuh kembali.

### 2. Bagi peneliti

Untuk penelitian dengan judul terkait, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel yang lain yang juga dapat mempengaruhi variabel *job satisfaction* agar menambah keakuratan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Andy Putranda Oemboe, 2013, “*Analisi Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional PT. Upaya Kelola Profitama*”. Jurnal Ekonomi.

Colquitt, J.A Conloll., et. al. *Justice At The Millennium: A Meta-Analytic Review f 25 Years Of Organizational Justice Research. Journal Of Applied Psychology*. Vol 86 (3). Hlm.425-445.

Depaetemen agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*.

Faustino, dkk, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.

George R. Terry, 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Gunawan, Imam, 2017. *Pengantar Statistik Inferensial*, Jakarta: Rajawali Pers.

Handoko, Hani, 1980. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hanaysha, Jalal, (2016), *Testing The Effects Of Emplotee Engagement, Job environment and Organizational Learning on Organizational Commitment. University of Automotive Malaysia*.

Harianti. *Pengaruh Person Organizational, Job Insecurity Dan Job Environment Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan BUMN Di Sulawesi Selatan*. Tesis: Ilmu Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makassar. 2017.

<https://www.seputarpengetahun.co.id/2018/03>, diakses pada pukul 11.12 WIB 4 Oktober 2019.

<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/02/19>. Diakses pada pukul 23.17 WITA, 11 Oktober 2019.

<https://www.seputarpengetahun.co.id/2018/03>, diakses pada pukul 13.11 WITA, 12 Oktober 2019.

<https://badanpendapatan.bulukumba.go.id> , diakses pada pukul 15.38 WITA, 15 Oktober 2019.

<https://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.html?m=1>, diakses pada pukul 15.16 WITA, 19 Oktober 2019.

<https://manajemensumberdayamanusia./1590html> diakses pada pukul 22.02 23 Oktober 2019

Husein, Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.

Islam, Rafiqul; Tanzia Rahman. (2016) *Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Among Bank Employees : A Study on Selected Banks of Bangladesh*. *Scholar Journal of Business and Social Science*, Vol.2, No.1 7-18.

John Stacy Adams, 1963. "Towards an understanding of linequity". *Jurnal psikologi sosial*.

Kadir, 2016. *Statistika Terapan: Konsep, Contoh dalam Analisis Data dengan Program spss/Lisrel dalam Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers.

Kamasak, Rifat, (2011) *The Influence of Perceived External Prestige on Job Satisfaction and Turnover Intentions*. *Journal of Business and Economics*, Vol.2, No.3, pp. 209-221.

Kumar, Kuldeep, (2008), *Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intentions : A Co-relational Study*. *Trikuta Degree College, Jammu*.

Kuncoro, Mudrajad, 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, Jakarta : Erlangga.

Malayu S.P Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurrrulloh, Mohammad, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur". *Jurnal Ekonomi*.

Prihantoro, Agung. (2012) *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Job environment, Dan Komitmen*. *Value Added*, vol.8, No.2, Maret.

Ridwan Suryo. *Pengaruh Job satisfaction, Job environment dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Permoderasi*. UNY, Yogyakarta : 2016.

- Robbins, 2006. *“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”*, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi. Terj. Dina Angelica, dkk.* Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Sentot kristianto, dkk, 2014, *“Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja PT. Indonesia power upb bali.* Jurnal Ekonomi.
- Simtshon J, Lewis, S, 2002. *“Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention”*, Jakarta: Kencana Prenada.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, Syofian, 2016. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Jakarta: Kencana.
- Widyasari, Ni Made., dkk. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar.* Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 6 (5). Hlm 2013-2133.
- Wulandari,Astri; Fanny Martdianty. *The Effect of Employer Brand on Voluntary Turnover Intention With Mediating Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction.* Universitas Indonesia Research Paper Series No. 13-66.
- [www.klikpajak.id/blog.tipsajak\\_brief.php](http://www.klikpajak.id/blog.tipsajak_brief.php) diakses pada pukul 11.56 WITA 22 Oktober 2019.
- Yusuf, Burhanuddin, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Di Lembaga Keuangan Syariah.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Muri, 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan.* Jakarta: Kencana.